

Kaip darbdaviams elgtis su Rusijos agresiją Ukrainoje palaikančiais darbuotojais?

**Rusijai pradėjus neišprovokuotus karinius veiksmus Ukrainoje, kone visas demokratiškas pasaulis susivienijo prieš agresorių. Deja, nors pranešama ir apie užpultoje šalyje vykdomus karo nusikaltimus, bombarduojamus daugiabučius ir puldinėjamus civilius gyventojus, karo ir agresoriaus rėmėjų atsiranda ir Lietuvoje. Kai karas, agresijos palaikymas vyksta ir darbo aplinkoje, tokie darbuotojai ne tik kenkia darbdavio įvaizdžiui, bet gali iššaukti ir konfliktus kolektyve bei su tuo susijusias teises rizikas. Tad kaip reikėtų elgtis tokių situacijų norinčiam išvengti darbdaviui?**

### **Atsakomybė gresia ne tik darbuotojui**

Kaip akcentuoja teisės firmos „Sorainen“ vyresnioji teisininkė Aurelija Daubaraitė, situacija, kai darbuotojas viešai pritaria tarptautiniams nusikaltimams, gali būti vertinama remiantis Baudžiamuoju kodeksu, kuriame numatoma, kad viešai pritaręs tarptautiniams nusikaltimams (pvz., nusikaltimams žmoniškumui arba karo nusikaltimams), juos neigiantis ar šiurkščiai menkinantis žmogus, tai darantis grasinančiu, užgauliu ar įžeidžiančiu būdu arba jei dėl to būtų sutrikdyta viešoji tvarka, gali būti baudžiamas bauda, laisvės apribojimu, areštu arba laisvės atėmimu iki dvejų metų.

„Laisvė reikšti įsitikinimus ir skleisti informaciją nesuderinama su nusikalstamais veiksmais – tautinės, rasinės, religinės ar socialinės neapykantos, prievartos bei diskriminacijos kurstymu, šmeižtu ir dezinformacija. Tai numatoma Konstitucijoje, kuria taip pat draudžiama ir karo propaganda. Žinoma, Baudžiamajame kodekse neužsimenama apie karą Ukrainoje, tačiau Seimui priėmus Rusijos ir Baltarusijos karinę agresiją prieš Ukrainą smerkiančią rezoliuciją, tokiai agresijai viešai pritariantis asmuo potencialiai galėtų būti laikomas darančiu nusikaltimą“, – konstatuoja A. Daubaraitė.

Ji priduria, kad atsakomybė už minėtą nusikaltimą gali būti taikoma ir juridiniam asmeniui. Jei jis toleruoja tokios informacijos sklaidimą įmonės viduje, įmonės partneriams ar klientams, tai gali būti laikoma teisės aktų pažeidimu.

„Darbdavio pareigos numatytos ir Darbo kodekse – egzistuoja prievolė imtis priemonių, kad kiekvienam darbuotojui būtų sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos fizinės ir psichologinės darbo sąlygos. Jos, toleruojant kenksmingą ir nusikaltimo požymių turintį darbuotojo elgesį, natūralu, nėra užtikrinamos“, – teigia „Sorainen“ vyresnioji teisininkė.

### **Nepriklauso kompensacija**

Tad siekdamas užtikrinti tinkamas darbo sąlygas, darbdavys turėtų drausti darbuotojams

## Kaip darbdaviams elgtis su Rusijos agresiją Ukrainoje palaikančiais darbuotojais?

darbo aplinkoje reikšti tarptautiniams nusikaltimams pritariančias pažiūras. Tokie darbdavio reikalavimai ir jiems užtikrinti būtini veiksmai negali būti laikomi mobingu, emociine prievarta ar diskriminacija. Tačiau siekiant išvengti nesusipratimų, rekomenduojama, jog įmonė pirmiausia aiškiai iškomunikuotų darbuotojams, jog viešas pritarimas tarptautiniams karo nusikaltimams, jų neigimas ar šurkštus menkinimas gali būti laikomas nusikaltimu, todėl tokių pažiūrų demonstravimas darbo vietoje (įskaitant elektroninę erdvę), darbo metu ar susijusioje su darbu aplinkoje yra neleistinas ir gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

„Darbo kodekse numatyta, kad darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika yra laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Situacijas, kurios yra laikomos tokiu šiurkščiu pažeidimu, bei pagrindinius darbuotojų komunikacijos ir pažiūrų demonstravimo principus galima apsibrėžti ir įmonės vidiniuose dokumentuose. Nustaćius tokį pažeidimą, priklausomai nuo jo sunkumo ir kitų aplinkybių, darbuotojui gali būti įteikiamas išpėjimas dėl galimo atleidimo už antrą tokį patį pažeidimą arba jis gali būti atleidžiamas iš darbo be išpėjimo ir išėtinės kompensacijos“, – sako A. Daubaraitė.

Visgi, ji priduria, kad reikėtų įvertinti ir aplinkybes – darbdavio reakcija turi būti proporcinga padarytam pažeidimui. Taip pat reikėtų įsivertinti, ar palaikymą tarptautiniams nusikaltimams darbuotojas išsako darbo metu ir darbo aplinkoje, ar asmeniniuose socialiniuose tinkluose ir eisenų metu. O galbūt pastaruoju atveju darbuotoją galima susieti su įmone, galbūt jis pasisako kaip įmonės atstovas. Atsargesniems reikėtų būti ir dėl šiuo klausimu dar nesuformuotos teismų praktikos. Teisininkė A. Daubaraitė pastebi, kad kartais darbuotojo demonstruojamas nepriimtinas požiūris gali neturėti nusikaltimo požymių, pavyzdžiui, viešai keliami klausimai dėl paramos Ukrainai reikalingumo.

Tam, kad kraštutinumų, kai reikia taikyti darbo pareigų pažeidimo procedūrą, būtų išvengta, darbdavys turėtų edukuoti savo darbuotojus ir informuoti apie tai, kokie veiksmai gali būti laikomi nusikaltimu, darbo pareigų pažeidimu arba kokie veiksmai yra elementariai nesuderinami su įmonės vertybėmis. Tinkama komunikacija darbuotojams yra svarbi, kadangi praktikoje neretai pasitaiko atvejų, kuomet darbuotojas, padaręs neleistinus veiksmus, ima teigti, jog esą nežinojo, kad taip daryti negalima.

## Kaip darbdaviams elgtis su Rusijos agresiją Ukrainoje palaikančiais darbuotojais?



Tokią poziciją palaiko ir komunikacijos ekspertas, „Hero Group“ vykdytysis partneris Kęstutis Gečas.

„Visų pirma, darbdaviui derėtų supažindinti darbuotojus su įmonės pozicija Rusijos agresijos Ukrainoje atžvilgiu, jei įmonė deda pastangas padėti Ukrainai – tuomet rekomenduojama apie jas papasakoti įmonės darbuotojams. Jeigu darbuotojai pageidauja prisidėti prie pagalbos Ukrainai, įmonė gali į tokią iniciatyvą įsitraukti kartu su darbuotojais. Sprendžiant tarp darbuotojų kylančius nesutarimus ar net konfliktus Rusijos paskelbto karo Ukrainai klausimais, reikėtų turėti iš anksto paskirtą mediatorių. Juo gali tapti personalo skyriaus vadovas ar kitas reikiamų kompetencijų turintis asmuo. Jei yra galimybių, nepamaisytų ir šiuo sunkiu laikotarpiu darbuotojams pasiūlyta psichologo pagalba“, – pataria komunikacijos specialistas.

### **Informacija - ne tik lietuviškai**

Anot K. Gečo, komunikuoti reikėtų ne tik lietuvių, bet ir rusų bei kitomis užsienio kalbomis, ypač jei įmonėje dirba lietuviškai nekalbančių asmenų. Komunikuojant rusų kalba būtų pademonstruojama, kad nėra jaučiama priešiško rusų tautybės žmonėms ir kad jie nėra tapatinami su Vladimiro Putino valdomos Rusijos vykdoma agresija.

„Reikėtų padėti suprasti savo darbuotojams, kad už karą Ukrainoje nėra atsakingi visi rusų tautybės asmenys. Taip pat ir turintys Rusijos Federacijos pilietybę – vien tik jos turėjimas nėra pagrindas neigiamam požiūriui į asmenį. Svarbiausia skiriamoji linija yra Rusijos veiksmų ir paties karo pateisinimas. Parama karui neturi tautybės, tokie asmenys gali kalbėti bet kokia, taip pat ir lietuvių ar lenkų kalbomis“, – akcentuoja „Hero Goup“ vykdytysis partneris.

A. Daubaraitė priduria, kad darbdavys turėtų pagalvoti ne tik apie darbo pareigų pažeidimą padariusio darbuotojo drausminimą, bet ir apie asmenų, pranešusių apie nusižengimą, apsaugojimą.

## Kaip darbdaviams elgtis su Rusijos agresiją Ukrainoje palaikančiais darbuotojais?

„Darbdavys privalo užtikrinti informaciją apie nepriimtina elgesį pateikusių asmenų konfidencialumą, kad jam nebūtų daromas neigiamas poveikis. Pavyzdžiui, reikia užtikrinti, kad toks asmuo dėl pranešimo pateikimo nebūtų atleidžiamas ar perkeliamas į žemesnes pareigas. Darbdaviai, turintys bent 50 darbuotojų, privalo turėti specialų vidinį informacijos teikimo kanalą. Gavęs informaciją apie pažeidimą, kompetentingas asmuo galėtų ne tik imtis atitinkamų drausminančių veiksmų bendrovės viduje, bet ir kreiptis į prokuratūrą“, – teigia „Sorainen“ vyresnioji teisininkė.

